

CAI  
J710  
-1990  
G76

Gouvernement  
Publication

---

***GUIDE                      VOS***

---

***TO YOUR                DROITS***

---

***RIGHTS***

---

☐ What  
is  
discrimination?

☐ Qu'est-ce  
que la  
discrimination ?



## WHAT IS DISCRIMINATION?

Discrimination means treating people in a way that denies them some service or opportunity without good reason.

As used in the *Canadian Human Rights Act*, the word *discrimination* means making an unlawful distinction between certain individuals and others based on a characteristic that has nothing to do with the job or the service involved.

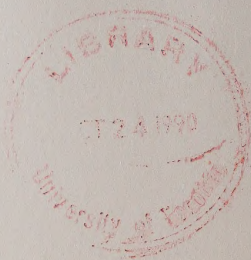
Human rights laws forbid employers and those who offer goods, services or accommodation to the public to make such distinctions. Why? Because they deny people the equality of opportunity that our society believes in.

## QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION?

La discrimination, c'est le fait de traiter des gens de manière à les priver d'un service ou d'une chance quelconque sans raison valable.

Dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, le terme *discrimination* désigne le fait d'établir des distinctions illicites entre certaines personnes et le reste du monde pour un motif qui n'a rien à voir avec l'emploi ou le service en question.

Les lois sur les droits de la personne interdisent aux employeurs et à ceux qui fournissent des biens, des services ou des moyens d'hébergement au public d'établir de telles distinctions. Pourquoi? Parce qu'ils refusent à certaines personnes l'égalité des chances que notre société souhaite pour tout le monde.





The *Canadian Human Rights Act* covers some of the country's biggest companies — banks, airlines, radio and television networks, phone companies, interprovincial bus lines, the post office and all of the federal government and its agencies. Any of these organizations must treat all employees and customers impartially.

If you think you have been treated unfairly for any of the reasons listed here, the Canadian Human Rights Commission may be able to help. Call collect or write the office nearest you.

And remember — it's also against the law to threaten you or to take it out on you if you make a complaint or help in one of the Commission's investigations.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* couvre certaines des plus grandes entreprises du pays : les banques, les compagnies aériennes, les réseaux de radio et de télévision, les compagnies de téléphone, les compagnies de transport interprovincial par autobus, la Société canadienne des postes, de même que tout le gouvernement fédéral et ses organismes. En fait, toute organisation de ce genre doit traiter tous ses employés et ses clients d'une manière impartiale.

Si vous croyez avoir fait l'objet d'un traitement injuste pour l'un ou l'autre des motifs énumérés ici, la Commission canadienne des droits de la personne est peut-être en mesure de vous aider. Appelez à frais virés ou écrivez au bureau le plus proche de chez vous.

Et n'oubliez pas qu'il est également contraire à la loi de vous menacer ou de s'en prendre à vous si vous déposez une plainte ou si vous aidez la Commission à mener à bien une de ses enquêtes.

These laws don't prevent organizations from making necessary distinctions among people or groups. What counts is *why* the distinction is made. To offer special services to those with disabilities, for instance, is not discriminatory. Nor is hiring the person who is best qualified for a job. But basing a hiring decision on a person's age, colour or sex, or keeping disabled employees away from other employees or customers is discrimination.

Here are the reasons that the *Canadian Human Rights Act* says you may not use for treating people differently:

- race
- national or ethnic origin
- colour
- religion
- age
- sex (including pregnancy and childbearing)
- marital status
- family status
- mental or physical disability
- pardoned conviction

Ces lois n'empêchent pas les organismes de faire les distinctions nécessaires entre les personnes ou les groupes. Ce qui compte, c'est *la raison* pour laquelle les distinctions sont faites. Offrir des services spéciaux aux personnes handicapées, par exemple, n'est pas discriminatoire, non plus que d'embaucher la personne la mieux qualifiée pour exercer un emploi. Mais fonder une décision d'embauchage sur l'âge, la couleur ou le sexe d'une personne ou encore tenir des employés handicapés à l'écart des autres employés ou des clients, c'est faire de la discrimination.

Voici les motifs que l'on ne peut invoquer, selon la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, pour traiter différemment certaines personnes :

- la race;
- l'origine nationale ou ethnique;
- la couleur;
- la religion;
- l'âge;
- le sexe (y compris la grossesse et l'accouchement);
- l'état matrimonial;
- la situation de famille;
- la déficience mentale ou physique;
- l'état de personne graciée.



CAI  
J710  
-1990  
G 76

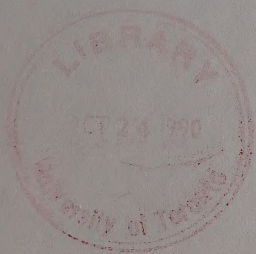
Document  
Publication

---

# ***GUIDE TO YOUR RIGHTS***

---

☐ Age



Canadian Human Rights Commission  
Commission canadienne des droits de la personne


Young or old, we're all entitled to be treated the same way. The *Canadian Human Rights Act* makes it illegal to harass people or discriminate against them because of their age.

The Act covers some of the country's biggest companies — banks, airlines, radio and television networks, phone companies, interprovincial bus lines, the post office and all of the federal government and its agencies. Any such organization that employs people or offers goods, services, facilities or accommodation must treat all employees and customers impartially.

Of course, there are situations where people *can* legitimately be singled out on the basis of age. For instance, discount air fares for children and seniors are not forbidden by the Act because they are a special service offered to a particular group for valid economic reasons.

Here are a few examples of how the federal ban on age discrimination works.


### *SITUATION*



The company where I worked for 25 years went bankrupt. Everywhere I go people refuse to hire me because they say I'm too old. I'm only 53


and I think I've got some good years left — plus a lot of valuable experience — but nobody seems willing to give me a chance to prove it. Can you help?

#### *COMMENT*




Sometimes companies genuinely need people with special qualifications. If younger people are being hired, it may be because they meet those requirements. But if the only reason you're not being hired is because people think 53 is too old, then you're being discriminated against. In that case, the Commission may be able to help. Give us a call.

#### *SITUATION*



I'm a student and I recently got a summer job in another province. When I applied to the Canada Employment office for travel money under the Canada Mobility Program, they turned me down. They said I had to be at least 18 to qualify and I'm only 17 and a half. I'm ready to pay my own way because I really need the job, but I think they are discriminating against me because of my age.

#### *COMMENT*



If you take your case to the Canadian Human Rights Commission, an investigation might prove you right. A conciliator would then be appointed to work out a settlement. And if the job you took satisfies all the requirements of the program you mentioned, you could be reimbursed for your travel expenses.

### SITUATION

▼ The airline I work for laid off 21 people on the basis of seniority. Five of us were originally hired on the same day, but I am the only one in the group they laid off. When I asked, the company said they were following the procedure outlined in the collective agreement: when people are hired at the same time, seniority is based on their birth dates, and the oldest person ends up with the highest seniority. I don't think that's fair. Can I file a complaint?

### COMMENT

▲ Yes, you can. The seniority clause in your collective agreement sounds as if it might be discriminatory. If the Canadian Human Rights Commission found that to be the case, settling your claim could mean revising the seniority clause. Your company's seniority list might then have to be adjusted retroactively.

### SITUATION

▼ I'm good at my job and I still lead an active life, but the company I work for is forcing me to retire at 65. Isn't this age discrimination?


### COMMENT

▲ It is certainly a distinction based on age. But mandatory retirement had been a part of working life in Canada for so long that when the *Canadian Human Rights Act* was passed, the Act considered




it a reasonable distinction. Nevertheless, if you see no valid reason why you should stop working when you turn 65, you can complain. The Commission has asked Parliament to change the law so that people can keep working as long as they can do their job safely and effectively. Your complaint could contribute to getting the law changed.

### *SITUATION*




I've worked for the same company for over 20 years. Recently they offered me a choice between early retirement and dismissal. The reason they gave me was that I've had poor appraisals for the past three years, but I'm convinced I'm being discriminated against because of my age.

### *COMMENT*



In a case like this, the Commission would try to determine whether your company is right when it claims that your work has deteriorated. If the company has fully documented the case — and your work has remained unsatisfactory despite efforts to help you improve — age was probably not the deciding factor. In that case, the Commission would not be able to support your complaint of age discrimination.

### *SITUATION*



Can they specify in a job ad that you have to have graduated in the last two or three years? That's a way of screening out older applicants, isn't it?



### *COMMENT*

Sometimes it is. On the other hand, a recent degree or certificate may be necessary in fields that are changing fast. However, there are ways for people who graduated earlier to upgrade their professional skills. If you think that the kind of ad you described is unfairly preventing you from finding a job, contact the Canadian Human Rights Commission.

Do you think you've been discriminated against because of your age?

The Canadian Human Rights Commission may be able to help. Call collect or write the office nearest you.

Finally, if you would like further information about the Commission write or call

## The Canadian Human Rights Commission

320 Queen Street  
Place de Ville, Tower A  
Ottawa, Ontario  
K1A 1E1  
(613) 995-1151  
*Visual Ear*  
(613) 996-5211

Region	Phone number
Atlantic	(902) 426-8380
<i>Visual Ear</i>	(902) 426-9345 1-(800) 565-1752
Quebec	(514) 283-5218
<i>Visual Ear</i>	(514) 283-1869
National Capital	(613) 996-0026
<i>Visual Ear</i>	(613) 998-5927
Ontario	(416) 973-5527
<i>Visual Ear</i>	(416) 973-8912
Prairie	(204) 983-2189
<i>Visual Ear</i>	(204) 983-2882
Alberta / Northwest Territories	(403) 495-4040
<i>Visual Ear</i>	(403) 495-4108
Western	(604) 666-2251
<i>Visual Ear</i>	(604) 666-3071

©Ministry of Supply and Services Canada 1990

Cat. No. HR21-34/8-1990

ISBN 0-662-57760-4

This publication is available, upon request, as a sound recording, in large print, and in braille.





Pour obtenir de plus amples renseignements sur le travail de la Commission, veuillez vous adresser à :

## La Commission canadienne des droits de la personne

320, rue Queen

Place de Ville, Tour A

Ottawa (Ontario)

K1A 1E1

(613) 995-1151

*Numéro Visuor*

(613) 996-5211

## Régions Numéros de téléphone

Atlantique (902) 426-8380

*Numéro Visuor* (902) 426-9345

1-(800) 565-1752

Québec (514) 283-5218

*Numéro Visuor* (514) 283-1869

Capitale nationale (613) 996-0026

*Numéro Visuor* (613) 998-5927

Ontario (416) 973-5527

*Numéro Visuor* (416) 973-8912

Prairies (204) 983-2189

*Numéro Visuor* (204) 983-2882

Alberta et T. N.-O. (403) 495-4040

*Numéro Visuor* (403) 495-4108

Ouest (604) 666-2251

*Numéro Visuor* (604) 666-3071

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1990

N° de cat. HR21-34/8-1990

ISBN-0-662-57760-4

La présente publication est également disponible sur cassette, en gros caractère et en braille.

## *SITUATION*

Peut-on préciser dans une offre d'emploi qu'il faut avoir obtenu son diplôme au cours des deux ou trois dernières années ? N'est-ce pas là une façon d'éliminer les candidats plus âgés ?

## *OBSERVATIONS*

Oui, parfois. D'un autre côté, il peut être nécessaire d'exiger un diplôme ou un certificat récent dans des domaines où l'évolution est rapide. Cependant, il y a moyen pour les personnes qui ont obtenu leur diplôme depuis un certain temps de perfectionner leurs compétences professionnelles. Si vous croyez que le genre d'annonce dont vous parlez vous empêche injustement de trouver un emploi, communiquez avec la Commission canadienne des droits de la personne.

Pensez-vous avoir été victime de discrimination à cause de votre âge ?

La Commission canadienne des droits de la personne est peut-être en mesure de vous aider. Appelez à frais virés ou écrivez au bureau le plus proche de chez vous.



## SITUATION

Je travaille pour le même employeur depuis plus de 20 ans. Récemment, il m'a laissé le choix entre prendre une retraite anticipée et être congédié. La raison qu'il m'a donnée, c'est que mes évaluations des trois dernières années n'ont pas été très bonnes, mais je suis convaincu d'être victime de discrimination à cause de mon âge.

## OBSERVATIONS

Dans un cas comme le vôtre, la Commission essaierait de déterminer si l'employeur a raison d'affirmer que la qualité de votre travail s'est détériorée. Si la compagnie a monté un dossier complet à votre sujet — et si votre travail est demeuré insatisfaisant malgré les efforts faits pour vous aider à vous améliorer —, l'âge n'a probablement pas été le facteur déterminant. Dans ce cas-là, la Commission ne serait pas en mesure d'appuyer votre plainte de discrimination fondée sur l'âge.

## OBSERVATIONS

Oui, vous le pouvez. La clause d'ancienneté de votre convention collective semble être discriminatoire. Si la Commission canadienne des droits de la personne arrivait à la conclusion que tel est le cas, il pourrait être nécessaire, pour régler votre plainte, de réviser la clause d'ancienneté. La liste d'ancienneté de votre employeur pourrait alors devoir être rajustée rétroactivement.

## SITUATION

J'ai un bon rendement au travail et je mène encore une vie active, mais la compagnie pour laquelle je travaille veut me forcer à prendre ma retraite à 65 ans. Ne s'agit-il pas là de discrimination fondée sur l'âge ?

## OBSERVATIONS

Il s'agit certainement d'une distinction fondée sur l'âge. Mais la retraite obligatoire faisait partie depuis si longtemps de la vie des travailleurs canadiens que lorsque la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a été adoptée, on l'a considérée comme une distinction raisonnable. Cependant, si vous ne voyez aucune raison valable pour laquelle vous devriez cesser de travailler lorsque vous arriverez à 65 ans, vous pouvez porter plainte. La Commission a demandé au Parlement de modifier la Loi de façon que les gens puissent continuer de travailler aussi longtemps qu'ils sont en mesure de faire leur travail de manière sécuritaire et efficace. Votre plainte pourrait contribuer à faire changer la Loi.

## OBSERVATIONS

Si vous soumettez votre cas à la Commission canadienne des droits de la personne, une enquête pourrait révéler que vous avez raison. Un conciliateur serait alors désigné pour essayer d'en arriver à un règlement. Et si l'emploi que vous avez accepté satisfait à toutes les exigences du programme que vous avez mentionné, on pourrait vous rembourser vos frais de déplacement.

## SITUATION

La compagnie aérienne pour laquelle je travaille a licencié 21 personnes sur la base de l'ancienneté. Cinq d'entre nous ont été embauchés à l'origine, le même jour, mais je suis le seul du groupe à avoir été licencié. Quand je lui ai posé la question, l'employeur m'a répondu qu'il suivait la procédure prévue dans la convention collective : lorsque des personnes sont embauchées au même moment, l'ancienneté est calculée en fonction de leur date de naissance, et la personne la plus âgée est en fin de compte celle qui a le plus d'ancienneté. Je ne pense pas que ce soit juste. Puis-je déposer une plainte ?



## SITUATION

L'entreprise pour laquelle je travaillais depuis 25 ans a fait faillite. Partout où je vais, les gens refusent de m'embaucher parce qu'ils disent que je suis trop vieux. Je n'ai que 53 ans et je pense qu'il me reste quelques bonnes années à faire — sans compter la précieuse expérience que j'ai à mon crédit —, mais personne ne semble disposé à me donner la chance de le prouver. Pouvez-vous m'aider ?

## OBSERVATIONS

Parfois les entreprises ont véritablement besoin de personnes qui possèdent des qualifications spéciales. Si l'on engage des personnes plus jeunes, c'est peut-être parce qu'elles répondent à ces exigences. Mais si l'on ne vous embauche pas pour la simple raison que 53 ans c'est trop vieux, alors vous êtes victime de discrimination. En pareil cas, la Commission est peut-être en mesure de vous aider. Donnez-nous un coup de fil.

## SITUATION

Je suis étudiant et j'ai récemment obtenu un emploi d'été dans une autre province. Quand je me suis adressé au bureau d'Emploi Canada afin d'obtenir de l'argent pour mes déplacements dans le cadre du Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada, j'ai essuyé un refus. On m'a dit que, pour être admissible, il fallait avoir au moins 18 ans; or, je n'ai que 17 ans et demi. Je suis prêt à payer mon propre transport, car j'ai réellement besoin de l'emploi, mais je pense qu'on fait preuve de discrimination à mon égard à cause de mon âge.

Jeunes ou vieux, nous avons tous le droit d'être traités de la même manière. D'après la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, il est illégal de harceler les gens ou de faire preuve de discrimination à leur égard à cause de leur âge.

La Loi couvre certaines des plus grandes entreprises du pays : les banques, les compagnies aériennes, les réseaux de radio et de télévision, les compagnies de téléphone, les compagnies de transport interprovincial par autobus, la Société canadienne des postes, de même que tout le gouvernement fédéral et ses organismes. En fait, toute organisation de ce genre qui emploie des personnes ou fournit des biens, des services, des installations ou des moyens d'hébergement doit traiter tous ses employés et ses clients d'une manière impartiale.

Bien sûr, il est légitime, dans certains cas, d'établir des distinctions fondées sur l'âge. Par exemple, la Loi n'interdit pas de consentir des tarifs aériens réduits dans le cas des enfants et des personnes âgées, car il s'agit là d'un service spécial offert à un groupe particulier pour des raisons économiques valables.

Voici quelques exemples montrant comment fonctionne l'interdiction, par le gouvernement fédéral, de la discrimination fondée sur l'âge :



Commission canadienne des droits de la personne  
Canadian Human Rights Commission

☐ Âge

---

***VOS DROITS***

---



CAI  
5710  
-1990  
G-76

---

# ***GUIDE***

---

# ***TO YOUR***

---

# ***RIGHTS***

---

☐ Alcohol  
or drug  
dependence



Canadian Human Rights Commission  
Commission canadienne des droits de la personne

## ALCOHOL OR DRUG DEPENDENCE

The *Canadian Human Rights Act* states that it is against the law to harass people or discriminate against them because they are dependent on drugs or alcohol.

The Act covers some of the country's biggest companies — banks, airlines, radio and television networks, phone companies, interprovincial bus lines, the post office and all of the federal government and its agencies. Any such organization that employs people or offers goods, services, facilities or accommodation must treat all employees and customers impartially.

What does this mean in practice? Here are some situations that may help you understand how this particular ban on discrimination actually works.

### SITUATION

The company I work for plans to do random drug tests on all employees. They'll fire anyone who tests positive. Can they do that?

### COMMENT

At present, some companies can and do fire people because of a positive drug test. The Canadian Human Rights Commission regards this as discriminatory, but the companies concerned disagree. No case has yet been decided by a tribunal or the courts. You have the right to object to being penalized for a positive drug test. The more people complain, the sooner the law on this subject will be cleared up.



### *SITUATION*

I applied for a job driving a truck. On the medical part of the application form I was asked: "Have you ever received medical treatment for drug or alcohol abuse?" I admitted to being an alcoholic, but I also said I haven't had a drink in 10 years. I wasn't hired for the job and I think it's because I answered the question honestly. What can I do?



### *COMMENT*

The employer cannot discriminate against you because you are a reformed alcoholic. The Canadian Human Rights Commission discourages employers from asking such questions on employment applications because the answers are not relevant to whether you can do the job. If you think this was a factor in refusing you a job, contact the Commission.



### *SITUATION*

I think one of my employees is taking drugs on the job and I don't know what to do. The work is dangerous at the best of times, and I'm worried about his safety — and that of his co-workers. Do I have to catch him taking drugs or wait for someone to get hurt before I do something?



### *COMMENT*

There's nothing to prevent you from talking to him about your worries, especially if you think he has a drug habit that's affecting his performance. But it doesn't follow that you can or must fire an employee simply for using drugs. You can, of course, fire

someone who can't do the job safely and efficiently, but if your employee is otherwise performing up to standard, then you could try to steer him toward a treatment or employee assistance program.



### *SITUATION*

I used to use drugs, and sometimes I was absent from work as a result. I rarely bother with drugs any more, but my boss told me she was going to monitor my attendance record. If I'm absent more often than average, I'll be let go. Can she do that?



### *COMMENT*

Your employer can monitor your attendance record. She may even let you go if your performance is particularly bad. But if you think you're being fired because she thinks you're on drugs — and not because of your absenteeism — you may have a valid complaint. You can certainly talk to us about it.



### *SITUATION*

I worked for this company for 18 years. Then I was laid off. I've had problems with alcohol. The boss knew it but never tried to help. When I was laid off, I started treatment and I've been off alcohol since. Now the company is rehiring workers, but they've refused to take me back. Even though I'm doing something about my problem, they won't give me another chance. Where does that leave me?





### COMMENT

The employer cannot discriminate against you because he or she *thinks* you have a problem. It is your present ability to do the job that you must be assessed on, and not your past dependence on alcohol. Have you asked your employer why you have not been taken back on? If you don't get a satisfactory answer, contact the Canadian Human Rights Commission.

Do you think you've been treated unfairly because of a disability arising from a drug or alcohol problem?

The Canadian Human Rights Commission may be able to help. Call collect or write the office nearest you.

Finally, if you would like further information about the Commission write or call

## The Canadian Human Rights Commission

320 Queen Street  
Place de Ville, Tower A  
Ottawa, Ontario  
K1A 1E1  
(613) 995-1151  
*Visual Ear*  
(613) 996-5211

Region	Phone number
Atlantic	(902) 426-8380
<i>Visual Ear</i>	(902) 426-9345 1-(800) 565-1752
Quebec	(514) 283-5218
<i>Visual Ear</i>	(514) 283-1869
National Capital	(613) 996-0026
<i>Visual Ear</i>	(613) 998-5927
Ontario	(416) 973-5527
<i>Visual Ear</i>	(416) 973-8912
Prairie	(204) 983-2189
<i>Visual Ear</i>	(204) 983-2882
Alberta / Northwest Territories	(403) 495-4040
<i>Visual Ear</i>	(403) 495-4108
Western	(604) 666-2251
<i>Visual Ear</i>	(604) 666-3071

©Ministry of Supply and Services Canada 1990

Cat. No. HR21-34/2-1990

ISBN 0-662-57754-X

This publication is available, upon request, as a sound recording, in large print, and in braille.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le travail de la Commission, veuillez vous adresser à :

## La Commission canadienne des droits de la personne

320, rue Queen  
Place de Ville, Tour A  
Ottawa (Ontario)  
K1A 1E1

(613) 995-1151  
*Numéro Visnor*  
(613) 996-5211

## Régions Numéros de téléphone

Atlantique (902) 426-8380  
*Numéro Visnor* (902) 426-9345  
1-(800) 565-1752

Québec (514) 283-5218  
*Numéro Visnor* (514) 283-1869

Capitale nationale (613) 996-0026  
*Numéro Visnor* (613) 998-5927

Ontario (416) 973-5527  
*Numéro Visnor* (416) 973-8912

Prairies (204) 983-2189  
*Numéro Visnor* (204) 983-2882

Alberta et T. N.-O. (403) 495-4040  
*Numéro Visnor* (403) 495-4108

Ouest (604) 666-2251  
*Numéro Visnor* (604) 666-3071

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1990  
N° de cat. HR21-34/2-1990

ISBN-0-662-57754-X  
La présente publication est également disponible sur cassette,  
en gros caractère et en braille.

*SITUATION*

Je travaillais depuis 18 ans pour cette compagnie quand j'ai été licencié. J'ai eu des problèmes d'alcool. Mon patron le savait, mais il n'a jamais essayé de m'aider. Quand j'ai été congédié, j'ai commencé un traitement et je n'ai plus jamais touché à l'alcool. Maintenant, la compagnie réembauche des travailleurs, mais elle a refusé de me reprendre. Même si je fais quelque chose pour régler mon problème, on ne veut pas me donner une autre chance. Quelles options me reste-t-il ?

## *OBSERVATIONS*

L'employeur ne peut pas faire preuve de discrimination à votre égard parce qu'il pense que vous avez un problème. C'est en fonction de votre capacité actuelle de faire le travail que vous devez être évalué et non en fonction de votre dépendance passée à l'égard de l'alcool. Avez-vous demandé à votre employeur pourquoi il ne vous a pas repris ? Si vous n'obtenez pas de réponse satisfaisante, communiquez avec la Commission canadienne des droits de la personne.

Pensez-vous avoir fait l'objet d'un traitement injuste à cause d'une déficience découlant d'un problème de drogue ou d'alcool ?

La Commission canadienne des droits de la personne est peut-être en mesure de vous aider. Appelez à frais virés ou écrivez au bureau le plus proche de chez vous.



## *SITUATION*

Je pense que l'un de mes employés prend des drogues au travail et je ne sais pas quoi faire. Le travail est dangereux dans les circonstances les plus favorables, et je crains pour sa sécurité — de même que pour celle de ses collègues de travail. Dois-je le prendre à consommer des drogues ou attendre que quelqu'un soit blessé avant de faire quelque chose ?

## *OBSERVATIONS*

Rien ne vous empêche de lui parler de vos inquiétudes, surtout si son usage des drogues nuit à son rendement au travail. Mais cela ne veut pas dire que vous devez ou que vous pouvez le congédier. Vous pouvez, bien sûr, congédier un employé qui n'exécute pas ses tâches de manière efficace et sécuritaire. Mais, si votre employé fait son travail comme il le doit, vous pouvez le diriger vers un programme d'aide aux employés ou de traitement.

## *SITUATION*

Autrefois je prenais des drogues, ce qui fait que je m'absentais parfois du travail. Je ne touche pratiquement plus aux drogues, mais ma patronne m'a dit qu'elle surveillerait mes absences et que si elles étaient plus fréquentes que la moyenne, je serais congédié. Peut-elle faire ça ?

## *OBSERVATIONS*

Votre patronne peut surveiller vos absences. Elle peut même vous renvoyer si votre rendement au travail est particulièrement mauvais. Mais, si vous pensez avoir été congédié parce qu'elle croit que vous prenez des drogues et non à cause de votre absentéisme, vous serez peut-être justifié de porter plainte. Vous pouvez certainement nous en parler.

## OBSERVATIONS

Actuellement, certaines compagnies peuvent congédier des employés qui ont un test positif, et elles le font. La Commission canadienne des droits de la personne considère que ces congédiements sont discriminatoires, mais les compagnies ne sont pas d'accord. Aucun cas n'a encore été décidé par un tribunal ou une cour de justice. Vous avez le droit d'être contre une pénalité qui vous est imposée à cause d'un test positif. Plus les gens se plaindront, plus vite la Loi sera éclaircie à ce sujet.

## SITUATION

J'ai présenté une demande d'emploi comme chauffeur de camion. Dans la partie du formulaire de demande consacrée aux renseignements d'ordre médical, on me demandait : « Avez-vous déjà subi des traitements médicaux pour des problèmes de drogue ou d'alcool ? » J'ai admis être alcoolique, mais j'ai également déclaré ne pas avoir bu depuis 10 ans. Je n'ai pas été embauché parce que, à mon avis, j'ai répondu honnêtement à la question. Que puis-je faire ?

## OBSERVATIONS

L'employeur ne peut pas faire preuve de discrimination à votre égard parce que vous êtes un alcoolique devenu sobre. La Commission canadienne des droits de la personne déconseille aux employeurs de poser de telles questions sur les formulaires de demande d'emploi parce que la réponse n'a rien à voir avec votre capacité d'accomplir le travail. Si vous croyez que cela a contribué à vous faire refuser un emploi, communiquez avec la Commission.

## DÉPENDANCE À L'ÉGARD DE L'ALCOOL OU DE LA DROGUE

*La Loi canadienne sur les droits de la personne*

interdit de harceler les gens ou de faire preuve de discrimination à leur endroit en raison de leur dépendance à l'égard de l'alcool ou de la drogue.

La Loi couvre certaines des plus grandes entreprises du pays : les banques, les compagnies aériennes, les réseaux de radio et de télévision, les compagnies de téléphone, les compagnies de transport interprovincial par autobus, la Société canadienne des postes, de même que tout le gouvernement fédéral et ses organismes. En fait, toute organisation de ce genre qui emploie des personnes ou fournit des biens, des services, des installations ou des moyens d'hébergement doit traiter tous ses employés et ses clients d'une manière impartiale.

Qu'est-ce que cela signifie en réalité ? Les situations qui suivent vous montrent comment s'applique l'interdiction fédérale visant la discrimination fondée sur la dépendance à l'égard de l'alcool ou de la drogue.

### SITUATION

La compagnie pour laquelle je travaille a l'intention d'effectuer au hasard des tests de dépistage des drogues auprès de tous ses employés. Elle congédiera quiconque a un test positif. Peut-elle faire ça ?

---

# *VOS DROITS*

---

☐ Dépendance  
à l'égard de  
l'alcool ou  
de la drogue





CAI  
5710  
-1990  
G-76

---

# ***GUIDE***

---

# ***TO YOUR***

---

# ***RIGHTS***

---

☐ **Family  
and  
marital  
status**



Canadian Human Rights Commission  
Commission canadienne des droits de la personne


## FAMILY AND MARITAL STATUS

The *Canadian Human Rights Act* says it's against the law to harass people or discriminate against them because of their family or marital status.

The Act covers some of the country's biggest companies — banks, airlines, radio and television networks, phone companies, interprovincial bus lines, the post office and all of the federal government and its agencies. Any such organization that employs people or offers goods, services, facilities or accommodation must treat all employees and customers impartially.

Here are some of the ways in which the federal ban on discrimination based on family or marital status might affect you.

### *SITUATION*



My husband and I are working partners on our family farm. We applied for a business loan from a credit corporation, but the manager would only lend us half the money we asked for. She told us that she considered us a “single farming unit” made up of an individual and his spouse, and not the partnership we described in our application. Can I file a complaint with the Canadian Human Rights Commission on the grounds that we were discriminated against because of our marital status?



### *COMMENT*

Yes, you can. The credit corporation's policy fails to take into account the fact that you and your husband are legitimate business partners. As such, you are entitled to the same treatment as any other partners in a similar enterprise regardless of the fact that you are married to each other.



### *SITUATION*

As a working mother, I keep getting passed over whenever I apply for a sales job with my company. My boss says there's too much travel involved for someone with kids. I'll bet he wouldn't say that if I were a man. My husband shares in raising our children, so there's no problem if I have to be out of town for a couple of days every few months. Basically, my boss is the kind of man who believes that a woman's place is in the home. It seems to me he's out of touch. Do I have a case?



### *COMMENT*

Employers are not allowed to decide what people can and can't do on the basis of their family status. So you might have a valid complaint. The question for the Commission would be whether — family status aside — you are the best individual for the job. Remember, your employer is entitled to choose the person who is most qualified professionally. If that happens to be you, then your family status is not an acceptable reason to turn you down, and neither is your boss' view about what that status involves.



### *SITUATION*

I was recently refused a job because I'm married. It's a short-term posting to an isolated spot in the north, and I was told they hire only singles. I knew my wife couldn't come with me, but we'd only be apart for a few months. Isn't that discrimination?



### *COMMENT*

It could well be. If you made a complaint, it's hard to see how the employer could justify the singles-only rule. If the employer is simply jumping to conclusions about how single people and married people handle isolation, that's not acceptable. Under the Act, you're entitled to be considered as an individual, not as a member of any group — even a group like “married people”.



### *SITUATION*

I am a single parent with one small child. I applied for a job as a ticket agent. I have previous experience, but they hired somebody who had to be trained. I remember that when I was interviewed, they asked me about my child care arrangements, and I figure I wasn't hired because they were worried about my child's demands on me. What are my rights?



### *COMMENT*

When hiring, an employer can consider only the requirements that are essential to that job. Family status has nothing to do with the skills you need to

be a good ticket agent. So having small children is no reason to turn you down. You should get in touch with the Commission.

Do you think you've been treated unfairly because of your family or marital status?

The Canadian Human Rights Commission may be able to help. Call collect or write the office nearest you.



Finally, if you would like further information about the Commission write or call

## The Canadian Human Rights Commission

320 Queen Street  
Place de Ville, Tower A  
Ottawa, Ontario  
K1A 1E1  
(613) 995-1151  
*Visual Ear*  
(613) 996-5211

Region	Phone number
Atlantic	(902) 426-8380
<i>Visual Ear</i>	(902) 426-9345 1-(800) 565-1752
Quebec	(514) 283-5218
<i>Visual Ear</i>	(514) 283-1869
National Capital	(613) 996-0026
<i>Visual Ear</i>	(613) 998-5927
Ontario	(416) 973-5527
<i>Visual Ear</i>	(416) 973-8912
Prairie	(204) 983-2189
<i>Visual Ear</i>	(204) 983-2882
Alberta / Northwest Territories	(403) 495-4040
<i>Visual Ear</i>	(403) 495-4108
Western	(604) 666-2251
<i>Visual Ear</i>	(604) 666-3071

©Ministry of Supply and Services Canada 1990  
Cat. No. HR21-34/3-1990  
ISBN 0-662-57755-8

This publication is available, upon request, as a sound recording, in large print, and in braille.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le travail de la Commission, veuillez vous adresser à :

La Commission canadienne des  
droits de la personne

320, rue Queen

Place de Ville, Tour A

Ottawa (Ontario)

K1A 1E1

(613) 995-1151

*Numéro Visuor*

(613) 996-5211

## Régions Numéros de téléphone

Atlantique (902) 426-8380

*Numéro Visuor* (902) 426-9345

1-(800) 565-1752

Québec (514) 283-5218

*Numéro Visuor* (514) 283-1869

Capitale nationale (613) 996-0026

*Numéro Visuor* (613) 998-5927

Ontario (416) 973-5527

*Numéro Visuor* (416) 973-8912

Prairies (204) 983-2189

*Numéro Visuor* (204) 983-2882

Alberta et T. N.-O. (403) 495-4040

*Numéro Visuor* (403) 495-4108

Ouest (604) 666-2251

*Numéro Visuor* (604) 666-3071

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1990

N° de cat. HR21-34/3-1990

ISBN-0-662-57755-8

La présente publication est également disponible sur cassette, en gros caractère et en braille.

embauché quelqu'un qui avait besoin de formation. Je me rappelle que lors de l'entrevue, on m'a demandé quels arrangements j'avais pris pour faire garder mon enfant. Je suppose que si je n'ai pas été embauché, c'est parce qu'on craignait que le soin de mon enfant exige trop de moi. Quels sont mes droits ?

## OBSERVATIONS

Au moment d'embaucher quelqu'un, l'employeur ne peut tenir compte que des exigences essentielles à l'emploi en question. La situation de famille n'a rien à voir avec les compétences nécessaires pour être un bon agent-vendeur de billets. Le fait que vous ayez un jeune enfant n'est donc pas une raison valable pour vous refuser un emploi. Vous devriez communiquer avec la Commission.

Pensez-vous avoir fait l'objet d'un traitement injuste à cause de votre situation de famille ou de votre état matrimonial ?

La Commission canadienne des droits de la personne est peut-être en mesure de vous aider. Appelez à frais virés ou écrivez au bureau le plus proche de chez vous.

vosre situation de famille, vous êtes la meilleure candidate pour le poste. N'oubliez pas que votre employeur a le droit de choisir la personne qui a la meilleure qualification professionnelle. S'il se fait que c'est vous, votre situation de famille n'est pas une raison valable pour vous refuser un emploi, pas plus que l'opinion de votre patron sur ce que cette situation implique.

## SITUATION

On m'a récemment refusé un emploi parce que je suis marié. Il s'agit d'une affectation de courte durée dans un endroit isolé du Grand Nord où l'on n'engage, semble-t-il, que des célibataires. Je savais que ma femme n'aurait pas pu m'accompagner, mais nous n'aurions été séparés que pour quelques mois. Ne s'agit-il pas de discrimination ?

## OBSERVATIONS

C'est fort possible. Si vous déposez une plainte officielle, il est difficile de voir comment l'employeur pourrait justifier son attitude à l'égard des personnes mariées. Si l'employeur ne fait que supposer comment les personnes célibataires et les personnes mariées s'accommodent de l'isolement, cela est inacceptable. Aux termes de la Loi, vous avez le droit d'être considéré comme individu et non comme membre d'un groupe — même d'un groupe comme celui des « personnes mariées ».

## SITUATION

Je suis parent célibataire avec un jeune enfant. J'ai postulé un emploi d'agent-vendeur de billets. J'ai de l'expérience dans le domaine, mais on a

Les employeurs n'ont pas le droit de décider de ce que les gens peuvent faire ou ne pas faire en fonction de leur situation de famille. Vous pourriez donc avoir raison de porter plainte. Il s'agirait pour la Commission de déterminer si, exception faite de

### OBSERVATIONS

En tant que mère qui travaille, je continue d'être ignorée chaque fois que je postule un emploi de vendeuse auprès de ma compagnie. Mon patron me dit que ce travail exige trop de déplacements pour une personne qui a des enfants. Je parie qu'il ne dirait pas la même chose si j'étais un homme. Mon mari m'aide à élever les enfants; alors, cela ne pose aucun problème si je dois m'absenter environ deux ou trois jours tous les quelques mois. Au fond, mon patron est le genre d'homme à penser qu'une femme se doit de demeurer au foyer. Il me semble qu'il est déphasé. Puis-je porter plainte ?

### SITUATION

Oui, vous le pouvez. La ligne de conduite de l'établissement de crédit ne tient pas compte du fait que vous et votre mari êtes légitimement associés pour l'exploitation de votre entreprise. À ce titre, vous avez droit au même traitement que tous les autres associés exploitant une entreprise similaire, indépendamment du fait que vous êtes mariés l'un à l'autre.

### OBSERVATIONS

non comme la société de personnes dont nous avons parlé dans notre demande. Puis-je déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne du fait que nous avons été victimes de discrimination en raison de notre état matrimonial ?



En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, il est interdit de harceler les gens ou de faire preuve de discrimination à leur égard à cause de leur situation de famille ou de leur état matrimonial.

La Loi couvre certaines des plus grandes entreprises du pays : les banques, les compagnies aériennes, les réseaux de radio et de télévision, les compagnies de téléphone, les compagnies de transport interprovincial par autobus, la Société canadienne des postes, de même que tout le gouvernement fédéral et ses organismes. En fait, toute organisation de ce genre qui emploie des personnes ou fournit des biens, des services, des installations ou des moyens d'hébergement doit traiter tous ses employés et ses clients d'une manière impartiale.

Voici différentes façons dont l'interdiction fédérale visant la discrimination fondée sur la situation de famille ou l'état matrimonial pourrait s'appliquer dans votre cas :

### *SITUATION*

Mon mari et moi sommes associés pour l'exploitation de notre ferme familiale. Nous avons présenté une demande de prêt commercial auprès d'un établissement de crédit, mais la directrice n'était-disposée à nous prêter que la moitié de la somme demandée. Elle nous a dit qu'elle nous considérerait comme une « entreprise agricole simple », formée d'un homme et de sa femme, et

---

# *VOS DROITS*

---

☐ État  
matrimonial  
et situation  
de famille



CAI  
J710  
-1990  
G76

---

# ***GUIDE TO YOUR RIGHTS***

---

☐ **Filing a  
complaint  
with the  
Canadian  
Human Rights  
Commission**



Canadian Human Rights Commission  
Commission canadienne des droits de la personne

## FILING A COMPLAINT WITH THE CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

Discrimination means treating people in a way that denies them some service or opportunity without good reason.

As used in the *Canadian Human Rights Act*, the word *discrimination* means making an unlawful distinction between some people and others based on a characteristic that has nothing to do with the job or the service involved.

Human rights laws forbid employers and those who offer goods, services or accommodation to the public to make such distinctions because they deny people the equality of opportunity that our society believes in.

Such laws don't prevent organizations from making necessary distinctions among people or groups. What counts is *why* the distinction is made. To offer special services to people with disabilities, for instance, is not discriminatory. Nor is hiring the person who is best qualified for a job. But basing a hiring decision on a person's age, colour or sex is discrimination.

Here are the reasons that the *Canadian Human Rights Act* says you may not use for treating people in that way:

- race
- national or ethnic origin
- colour
- religion
- age
- sex (including pregnancy and childbearing)
- marital status
- family status
- mental or physical disability
- pardoned conviction

### *THINK YOU HAVE A COMPLAINT?*

If you believe you have been discriminated against for any of these reasons — either as an employee or as a customer — telephone, write or visit any office of the Canadian Human Rights Commission. All our offices will accept long distance collect phone calls, so it doesn't cost you anything to talk about your problem. One of our officers will advise you on how to proceed.

The *Canadian Human Rights Act* covers some of the country's biggest companies — banks, airlines, radio and television networks, phone companies, interprovincial bus lines, the post office and all of the federal government and its agencies. Even if your case falls outside the Act, our staff can help you get in touch with your provincial or territorial



human rights agency. Or if your problem is not a human rights matter at all, we can tell you what other agency to consult and how to go about it.

If you do have a case that can be dealt with under the *Canadian Human Rights Act*, a human rights officer will take down the details. And if you seem to have good reason to suspect discrimination, the officer will ask you to sign a complaint. After that, the Commission will look into your case with the person or the organization you complained about, check the facts, get the other side of the story, and see what can be done.

### *LOOKING INTO THE COMPLAINT*

The aim of investigating a complaint is to try to get as clear a picture as possible of what happened, to see whether it was really discriminatory and, if so, to correct the situation. Sometimes the facts are clear enough to both parties and a settlement can be reached without going through a lengthy investigation. More often than not, however, the facts of the case will be in dispute and an officer of the Commission has to carry out a thorough investigation.

Once all the relevant evidence has been gathered and checked, the investigating officer writes a case report. Both the person who has complained and the person or organization complained of are given a chance to read this report and provide any additional information or comments in writing. This whole package is then presented to the Commission for its decision.

## *POSSIBLE DECISIONS*

Although the case report may recommend a course of action to the Commissioners, it is up to them to make up their own minds about the evidence presented to them.

The Commission can do one of several things at this point:

- it can approve a settlement if the parties have agreed to one during the investigation;
- it can dismiss the case if it does not think there is enough evidence to support a claim of discrimination;
- if it thinks the evidence warrants it, and no agreement has been reached, it can appoint a conciliator to help both sides arrive at a reasonable settlement; or
- it can send the case to a Human Rights Tribunal for public hearings under oath.

## *WHEN YOU AGREE TO SETTLE*

The aim of a settlement is to restore any rights or benefits that have been improperly denied. If, for instance, you were unfairly refused a job, a settlement would normally include lost wages and the offer of the next suitable job that comes open. It might also provide a cash payment for damage to your self-respect.

## *WHAT DOES A TRIBUNAL DO?*

A Human Rights Tribunal is quite separate from the Commission. It consists of one to three members chosen by the President of the Tribunal Panel from a list of eligible people.

The Tribunal reviews the complaint and hears all the evidence in public hearings. If it agrees the complaint is justified, it has the power to order the respondent (i.e. the person or organization complained about):

- to put a stop to the discrimination involved;
- to correct the effects of that discrimination;
- to restore any rights or benefits the complainant has lost; and
- to pay up to \$5,000 for emotional suffering.

### *REVIEWING COMMISSION OR TRIBUNAL DECISIONS*

The decisions of the Commission and of a Tribunal are all subject to review by a higher court. In the last resort, if you are unhappy with their decisions and if the Court gives you leave to appeal, your case could go all the way to the Supreme Court of Canada.

### *A WORD ABOUT PUBLICITY*

While it is being investigated, a complaint is a confidential matter. But once the Commission decides to approve a settlement or send the case to a Tribunal, the names and essential facts of the case become public. And unless there is a special reason to hold hearings in private, Tribunals hear their cases in public and their written decisions are public documents.

### *WHAT ABOUT RETALIATION?*

Obviously, the Commission can't promise that respondents won't be upset at being the object of a human rights complaint. What if they try to get

back at you for complaining or threaten your witnesses? If it can be shown that the respondent has retaliated against you — or against anyone involved in the investigation — that organization can be fined up to \$50,000.

*FINALLY ....*

No two complaints are the same. A pamphlet like this can't explain exactly what will happen in every case. We can only hope it gives you a good idea of what to expect if you ask the Commission for help.

If you, or someone you know, has been treated unfairly, call collect or write the Canadian Human Rights Commission office nearest you.

Finally, if you would like further information about the Commission write or call

## The Canadian Human Rights Commission

320 Queen Street  
Place de Ville, Tower A  
Ottawa, Ontario  
K1A 1E1  
(613) 995-1151  
*Visual Ear*  
(613) 996-5211

Region	Phone number
Atlantic	(902) 426-8380
<i>Visual Ear</i>	(902) 426-9345
	1-(800) 565-1752
Quebec	(514) 283-5218
<i>Visual Ear</i>	(514) 283-1869
National Capital	(613) 996-0026
<i>Visual Ear</i>	(613) 998-5927
Ontario	(416) 973-5527
<i>Visual Ear</i>	(416) 973-8912
Prairie	(204) 983-2189
<i>Visual Ear</i>	(204) 983-2882
Alberta / Northwest Territories	(403) 495-4040
<i>Visual Ear</i>	(403) 495-4108
Western	(604) 666-2251
<i>Visual Ear</i>	(604) 666-3071

©Ministry of Supply and Services Canada 1990

Cat. No. HR21-34/7-1990

ISBN 0-662-57759-0

This publication is available, upon request, as a sound recording, in large print, and in braille.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le travail de la Commission, veuillez vous adresser à :

## La Commission canadienne des droits de la personne

320, rue Queen

Place de Ville, Tour A

Ottawa (Ontario)

K1A 1E1

(613) 995-1151

*Numéro Visior*

(613) 996-5211

## Régions Numéros de téléphone

Atlantique

(902) 426-8380

(902) 426-9345

1-(800) 565-1752

Québec

(514) 283-5218

(514) 283-1869

Capitale nationale

(613) 996-0026

(613) 998-5927

Ontario

(416) 973-5527

(416) 973-8912

Prairies

(204) 983-2189

(204) 983-2882

Alberta et T. N.-O.

(403) 495-4040

(403) 495-4108

Ouest

(604) 666-2251

(604) 666-3071

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1990  
N° de cat. HR21-34/7-1990  
ISBN-0-662-57759-0  
La présente publication est également disponible sur cassette, en gros caractère et en braille.



## *ET LES REPRÉSENTÉES ?*

Évidemment, la Commission ne peut pas garantir que les mis en cause ne se fâcheront pas en apprenant qu'ils sont visés par une plainte pour violation des droits de la personne. Qu'arrive-t-il s'ils essaient de s'en prendre à vous parce que vous vous êtes plaint ou s'ils menacent vos témoins ? S'il peut être démontré que le mis en cause a exercé des représailles contre vous — ou contre toute autre personne qui a participé à l'enquête — l'organisme en question risque de se voir imposer une amende pouvant atteindre 50 000 \$.

## *POUR TERMINER...*

Il n'y a pas deux plaintes identiques. Une brochure comme celle-ci ne peut expliquer avec précision ce qui se passera dans chaque cas. Mais nous espérons qu'elle vous donnera une bonne idée de ce à quoi vous devez vous attendre si vous demandez l'aide de la Commission.

Si vous avez fait l'objet d'un traitement injuste, vous-même personnellement ou quelqu'un que vous connaissez, appelez à frais virés ou écrivez au bureau de la Commission canadienne des droits de la personne le plus proche de chez vous.

Le tribunal examine la plainte et les éléments de preuve présentés lors d'audiences publiques. S'il convient que la plainte est justifiée, le tribunal peut ordonner au mis en cause (c'est-à-dire, la personne ou l'organisme contre qui la plainte a été portée) :

- de mettre un terme aux pratiques discriminatoires;
- de faire le nécessaire pour corriger les effets de sa discrimination;
- de rétablir les droits ou avantages qu'a perdus le plaignant;
- de verser jusqu'à 5 000 \$ pour le préjudice moral subi.

## *L'EXAMEN DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION OU DU TRIBUNAL*

Les décisions de la Commission et des tribunaux peuvent être portées en appel devant une cour de plus haute instance. En dernier recours, si vous êtes contre leurs décisions et si la cour vous autorise à en appeler, vous pouvez porter votre cause jusque devant la Cour suprême du Canada.

## *UN MOT AU SUJET DE LA PUBLICITÉ*

Lorsqu'elle fait l'objet d'une enquête, la plainte est confidentielle. Mais une fois que la Commission a décidé d'approuver le règlement ou de soumettre la plainte à un tribunal, les noms des personnes en cause et les faits essentiels deviennent du domaine public. D'ailleurs, à moins d'une raison spéciale pour tenir leurs audiences en huis clos, les tribunaux tiennent leurs audiences en public et leurs décisions écrites constituent des documents publics.

## DECISIONS POSSIBLES

Bien que le rapport d'enquête puisse recommander aux commissaires une ligne de conduite, c'est à ces derniers de décider des éléments de preuve qui leur sont présentés.

À ce moment-là, la Commission a plusieurs options :

- elle peut approuver le règlement auquel les parties ont convenu en cours d'enquête;
- elle peut rejeter la plainte s'il lui semble que la preuve n'est pas suffisante pour conclure qu'il y a eu discrimination;
- si la Commission juge la plainte justifiée et que l'on n'a pas réussi à s'entendre, elle peut désigner un conciliateur, qui a pour tâche d'aider les deux parties à en arriver à un règlement raisonnable; ou
- elle peut renvoyer l'affaire à un tribunal des droits de la personne pour que soient tenues des audiences.

## LORSQUE VOUS ACCEPTEZ UN REGLEMENT

Le règlement vise à rétablir les droits déniés à quelqu'un. Si, par exemple, on vous avait refusé injustement un emploi, vous pourriez vous voir accorder le salaire perdu et vous voir offrir le prochain emploi convenable qui se libérerait. Vous pourriez également obtenir un paiement compensant destiné à compenser le préjudice moral que vous auriez subi.

## QUE FAIT UN TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE ?

Un tribunal des droits de la personne est tout à fait indépendant de la Commission. Il peut comprendre d'un à trois membres choisis par le président du Comité du tribunal à partir d'une liste de personnes admissibles.

de votre province ou territoire. On peut-être que votre problème n'a rien à voir avec les droits de la personne, auquel cas nous pouvons vous dire quel autre organisme consulter et comment vous y prendre pour le faire.

Si votre cas est visé par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, un agent des droits de la personne prendra les détails en note. Et si vous avez une bonne raison de croire qu'il y a eu discrimination, l'agent vous demandera de signer un formulaire de plainte. Ensuite, la Commission étudiera votre cas avec la personne ou l'organisme dont vous serez plaint, vérifiera les faits, recueillera la version de l'autre et verra ce qui peut être fait.

## L'ÉTUDE DE LA PLAINTÉ

Le but de l'enquête est d'essayer de peindre le tableau le plus clair possible de l'incident en question pour établir si l'acte était en fait discriminatoire et, dans l'affirmative, de remédier à la situation. Il arrive que les faits soient assez clairs pour permettre aux deux parties d'en arriver à un règlement, sans avoir à recourir à une longue enquête. La plupart du temps, toutefois, les faits relatifs à l'affaire sont litigieux et un agent de la Commission doit mener une enquête approfondie. Une fois les éléments de preuve recueillis et vérifiés, l'enquêteur rédige un rapport. Le plaignant et la personne ou organisme faisant l'objet de la plainte ont l'occasion de lire ce rapport et de présenter par écrit des renseignements ou observations complémentaires. Le tout est alors présenté à la Commission pour sa décision.

Voici les motifs que l'on ne peut invoquer, selon la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, pour traiter les personnes de manière discriminatoire :

- la race;
- l'origine nationale ou ethnique;
- la couleur;
- la religion;
- l'âge;
- le sexe (y compris la grossesse et l'accouchement);
- l'état matrimonial;
- la situation de famille;
- la déficience mentale ou physique;
- l'état de personne gracée.

### *AVEZ-VOUS UNE PLAINTÉ ?*

Si vous croyez avoir été victime de discrimination pour l'un ou l'autre de ces motifs — à titre d'employé ou de client —, téléphonez ou écrivez à n'importe quel bureau de la Commission canadienne des droits de la personne ou rendez-vous-y en personne. Tous nos bureaux acceptent les appels interurbains à frais virés, de sorte qu'il ne vous en coûte rien pour parler de votre problème. L'un de nos agents vous conseillera sur la façon de procéder.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* couvre certaines des plus grandes entreprises du pays : les banques, les compagnies aériennes, les réseaux de radio et de télévision, les compagnies de télé-phonie, les compagnies de transport interprovincial par autobus, la Société canadienne des postes, de même que tout le gouvernement fédéral et ses organismes. Même si votre cas échappe à la compétence du gouvernement fédéral, notre personnel peut probablement vous aider à entrer en communication avec l'organisme des droits de la personne

## LE DÉPÔT D'UNE PLAINTE AUPRÈS DE LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

La discrimination, c'est le fait de traiter des gens de manière à les priver d'un service ou d'une chance quelconque, sans raison valable.

Dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, le terme *discrimination* désigne le fait d'établir des distinctions illicites entre certaines personnes et le reste du monde pour un motif qui n'a rien à voir avec l'emploi ou le service en question.

Les lois sur les droits de la personne interdisent aux employeurs et à ceux qui fournissent des biens, des services ou des moyens d'hébergement au public d'établir de telles distinctions parce qu'ils refusent à certaines personnes l'égalité des chances que notre société souhaite pour tout le monde.

Ces lois n'empêchent pas les organismes de faire les distinctions nécessaires entre les personnes ou les groupes. Ce qui compte, c'est *la raison* pour laquelle les distinctions sont faites. Offrir des services spéciaux aux personnes handicapées, par exemple, n'est pas discriminatoire, non plus que d'embaucher la personne la mieux qualifiée pour exercer un emploi. Mais fonder une décision d'embauchage sur l'âge, la couleur ou le sexe d'une personne, c'est faire de la discrimination.



---

# *VOS DROITS*

---

☐ Le dépôt  
d'une plainte  
auprès de la  
Commission  
canadienne  
des droits  
de la personne



CAI  
J710  
-1990  
G76

---

# ***GUIDE***

---

# ***TO YOUR***

---

# ***RIGHTS***

---

☐ **Mental  
disability**



Canadian Human Rights Commission  
Commission canadienne des droits de la personne

## MENTAL DISABILITY

Under the *Canadian Human Rights Act* it is against the law to harass people or discriminate against them because they have a mental disability.

The Act covers some of the country's biggest companies — banks, airlines, radio and television networks, phone companies, interprovincial bus lines, the post office and all of the federal government and its agencies. Any such organization that employs people or offers goods, services, facilities or accommodation must treat all employees and customers impartially.

The examples in this booklet show how the federal ban on discrimination because of mental disability may apply in everyday life.

### *SITUATION*

Last year, a friend of mine had what they called a “psychotic episode”. He was in hospital for three months. When he was discharged, the doctors gave him a clean bill of health. He was interviewed for a job, but he didn't tell the employer about his hospitalization. They found out, and fired him. What can he do?

### *COMMENT*



Your friend should get in touch with the Canadian Human Rights Commission. By itself, a disability, past or present, is not a valid reason for rejecting a job applicant. Your friend should not be expected to mention his hospitalization unless it could affect his ability to do the job.

### *SITUATION*



A friend helped me fill out a job application. I got the job, but the first day I reported for work, they asked me to fill out a bunch more forms — tax things, health care stuff — and I couldn't do it. So the company told me I couldn't have the job after all. I know I'm not as smart as some people, but I know how to do the work they hired me for. I just can't fill out forms. Can the Canadian Human Rights Commission help me?

### *COMMENT*



As long as you are otherwise capable of doing the work, your employer can't fire you for having what sounds like a learning disability. If you decide to file a complaint, the Commission can help you.

### *SITUATION*



I applied for a bus driving job and got it, provided I could pass the medical examination. I answered all the questions, but afterwards they withdrew the job offer. Naturally, I was surprised. When I

asked why, they told me that I was too big a safety risk because I am seeing a psychiatrist and taking medication for depression. Are those valid reasons for refusing someone a job?

### COMMENT

According to the *Canadian Human Rights Act*, it is legal to refuse a job to someone who can't perform it safely, efficiently and reliably. For example, people should not be behind the wheel of a bus if their medication causes drowsiness and other side-effects that create a serious safety risk. If this is true in your case, the company may have the right to turn down your application, based on genuine occupational requirements. But they should not do so without good reason.

### SITUATION

I like to think of myself as a fair-minded and reasonable employer. But why should I be forced to hire people who can't do a job properly because they have some kind of disability? Don't my rights count too?

### COMMENT

The *Canadian Human Rights Act* tries to strike a balance between the concerns of employees and the needs of employers. So it protects your

interests too. You don't have to hire someone who is genuinely unable to perform a job or who is a safety risk to others. But this doesn't mean that you can automatically exclude people with disabilities or that you can set higher qualifications for a job than are really needed. The Act says it's wrong to assume that someone who is disabled can't do what you want done. To treat everyone as fairly as possible, you may sometimes have to reorganize the way work gets done in your office or plant.

Do you think you've been discriminated against because you have a disability?

The Canadian Human Rights Commission may be able to help. Call collect or write the office nearest you.



Finally, if you would like further information about the Commission write or call

## The Canadian Human Rights Commission

320 Queen Street  
Place de Ville, Tower A  
Ottawa, Ontario  
K1A 1E1  
(613) 995-1151  
*Visual Ear*  
(613) 996-5211

Region	Phone number
Atlantic	(902) 426-8380
<i>Visual Ear</i>	(902) 426-9345 1-(800) 565-1752
Quebec	(514) 283-5218
<i>Visual Ear</i>	(514) 283-1869
National Capital	(613) 996-0026
<i>Visual Ear</i>	(613) 998-5927
Ontario	(416) 973-5527
<i>Visual Ear</i>	(416) 973-8912
Prairie	(204) 983-2189
<i>Visual Ear</i>	(204) 983-2882
Alberta / Northwest Territories	(403) 495-4040
<i>Visual Ear</i>	(403) 495-4108
Western	(604) 666-2251
<i>Visual Ear</i>	(604) 666-3071

©Ministry of Supply and Services Canada 1990

Cat. No. HR21-34/5-1990

ISBN 0-662-57757-4

This publication is available, upon request, as a sound recording, in large print, and in braille.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le travail de la Commission, veuillez vous adresser à :

## La Commission canadienne des droits de la personne

320, rue Queen  
Place de Ville, Tour A  
Ottawa (Ontario)  
K1A 1E1

(613) 995-1151  
*Numéro Visnor*  
(613) 996-5211

## Régions Numéros de téléphone

Atlantique (902) 426-8380  
*Numéro Visnor* (902) 426-9345  
1-(800) 565-1752

Québec (514) 283-5218  
*Numéro Visnor* (514) 283-1869

Capitale nationale (613) 996-0026  
*Numéro Visnor* (613) 998-5927

Ontario (416) 973-5527  
*Numéro Visnor* (416) 973-8912

Prairies (204) 983-2189  
*Numéro Visnor* (204) 983-2882

Alberta et T. N.-O. (403) 495-4040  
*Numéro Visnor* (403) 495-4108

Ouest (604) 666-2251  
*Numéro Visnor* (604) 666-3071

©Ministre des Approvisionnement et Services Canada 1990  
N° de cat. HR21-34/5-1990

ISBN-0-662-57757-4

La présente publication est également disponible sur cassette, en gros caractère et en braille.

*La Loi canadienne sur les droits de la personne* vise à tenir en équilibre les préoccupations des

employés et les besoins des employeurs. Elle

protège donc également vos intérêts. Vous n'êtes

pas obligé d'embaucher une personne qui ne peut

vraiment pas accomplir le travail ou qui présente

un risque pour la sécurité d'autrui. Cela ne veut

pas dire que vous pouvez exclure automatiquement

des exigences plus élevées que vraiment nécessaires

saires pour un emploi. La Loi interdit de supposer

que les personnes handicapées sont incapables

d'accomplir le travail que vous avez à faire faire.

Pour traiter tout le monde le plus équitablement

possible, il se peut que vous soyez appelé à repen-

ser la façon d'accomplir le travail dans votre bureau

ou votre usine.

Pensez-vous avoir été victime de discrimination  
à cause d'une déficience ?

La Commission canadienne des droits de la

personne est peut-être en mesure de vous aider.

Appelez à frais virés ou écrivez au bureau le

plus proche de chez vous.

## SITUATION

J'ai postulé un emploi comme chauffeur de camion et je l'ai obtenu à condition de passer l'examen médical. J'ai répondu à toutes les questions, mais on a par la suite retiré l'offre d'emploi. Naturellement, j'étais surpris. Quand j'ai demandé des explications, on m'a dit que je présentais un trop grand risque sur le plan de la sécurité parce que je vois un psychiatre et que je prends des médicaments antidépresseurs. S'agit-il là de raisons valables pour refuser un emploi à quelqu'un ?

## OBSERVATIONS

*La Loi canadienne sur les droits de la personne*

permet de refuser un emploi à une personne qui n'est pas en mesure de l'exercer d'une manière sûre, efficace et fiable. Par exemple, quelqu'un ne devrait pas se trouver au volant d'un autobus si ses médicaments produisent chez lui une certaine somnolence et d'autres effets secondaires compromettant gravement la sécurité. S'il en est ainsi dans votre cas, la compagnie peut avoir le droit de rejeter votre demande sur la foi d'examens professionnelles justifiées. Mais elle ne doit pas le faire sans motifs valables.

## SITUATION

J'estime être un employeur équitable et raisonnable. Mais pourquoi devrais-je être forcé d'embaucher des gens qui ne peuvent accomplir le travail convenablement à cause d'une déficience quelconque ? N'ai-je pas des droits moi aussi ?

## OBSERVATIONS

Votre ami devrait se mettre en rapport avec la Commission canadienne des droits de la personne. En soi, une déficience, passée ou présente, n'est pas une raison valable pour refuser un emploi à quelqu'un. Votre ami ne devrait pas avoir à faire état de son hospitalisation, à moins que cela ne puisse influer sur sa capacité d'accomplir le travail en question.

## SITUATION

Un ami m'a aidé à remplir une demande d'emploi. J'ai effectivement obtenu le poste, mais le jour de mon entrée en fonction, on m'a demandé de remplir quantité d'autres formulaires — pour l'impôt, les soins de santé — et je n'y suis pas arrivé. La compagnie m'a fait savoir qu'en fin de compte je n'aurais pas le poste. Bien sûr, je ne suis pas aussi intelligent que certaines personnes, mais je suis capable de faire le travail pour lequel j'ai été engagé. Ce qu'il y a, c'est que je ne suis pas capable de remplir des formulaires. La Commission canadienne des droits de la personne est-elle en mesure de m'aider ?

## OBSERVATIONS

À condition que vous soyez autrement capable d'accomplir le travail, votre employeur ne peut vous congédier parce que vous avez ce qui ressemble à une difficulté d'apprentissage. Si vous décidez de déposer une plainte, la Commission pourra vous aider.

Aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, il est interdit de harceler une personne ou de faire preuve de discrimination à son égard parce qu'elle a une déficience mentale.

La Loi couvre certaines des plus grandes entreprises du pays : les banques, les compagnies aériennes, les réseaux de radio et de télévision, les compagnies de téléphone, les compagnies de transport interprovincial par autobus, la Société canadienne des postes, de même que tout le gouvernement fédéral et ses organismes. Toute organisation de ce genre qui emploie des personnes ou fournit des biens, des services, des installations ou des moyens d'hébergement doit traiter tous ses employés et ses clients d'une manière impartiale.

Les exemples suivants montrent comment pourrait s'appliquer concrètement l'interdiction fédérale visant la discrimination fondée sur la déficience mentale.

## *SITUATION*

L'an dernier, l'un de mes amis a fait ce qu'on appelle une « réaction psychotique passagère ». Il a été hospitalisé durant trois mois. Au moment de lui signifier son congé, les médecins l'ont déclaré complètement guéri. Reçu en entrevue pour un emploi, il n'a pas soufflé mot de son hospitalisation. L'employeur en a toutefois eu vent et l'a alors congédié. Que peut-il faire ?



---

# *VOS DROITS*

---

☐ Déficience  
mentale



CAI  
J710  
-1990  
G76

---

# ***GUIDE TO YOUR RIGHTS***

---

☐ Physical  
disability



Canadian Human Rights Commission  
Commission canadienne des droits de la personne

## PHYSICAL DISABILITY

Under the *Canadian Human Rights Act* it is against the law to harass or discriminate against anyone who is physically disabled.

The Act covers some of the country's biggest companies — banks, airlines, radio and television networks, phone companies, interprovincial bus lines, the post office and all of the federal government and its agencies. Any such organization that employs people or offers goods, services, facilities or accommodation must treat all employees and customers impartially.

The following examples show some of the everyday effects of the federal ban on discrimination based on physical disability.

### *SITUATION*

I've heard that when it comes to disability, the *Canadian Human Rights Act* only covers job problems. I have impaired vision. Can the bank deny me a mortgage because they think I might lose my job someday because of failing eyesight?

### *COMMENT*

The Act protects you whether you are an employee or a customer. The bank has no right to deny you a loan simply because you are visually impaired. If it did, it would be guilty of discrimination.

CH-1  
J 723  
-1995  
576

*SITUATION*



I have both a hearing and a speech impairment. I took a written test as part of a job selection process and scored near the top. I even had a job offer and was to start in the company training program. But when they found out about my impairment, they withdrew the offer. My impairment is not a problem for the job, just for the training. All I need is an interpreter. Don't I have a right to be given a chance?

*COMMENT*



If you can do the job, the company cannot discriminate against you because of your disability. Employers are expected to accommodate disabilities unless they have a valid reason not to. Treating people equally does not mean treating everyone the same way. It means giving everyone an equal chance.

*SITUATION*



I consider myself a good employer, but I run a highly competitive business and I don't have the time or resources to accommodate workers with disabilities. It costs a lot of money to install special ramps for wheelchairs, or keyboard telephones for people with hearing difficulties. If I do these kinds of things and my competitors don't, then I'm putting myself at a disadvantage, right?

### COMMENT

Wrong. You may in fact be including people who have skills that could give you a competitive edge. Many of these changes cost relatively little.

Besides, no one expects everything to be made accessible overnight. The *Canadian Human Rights Act* allows companies to draw up timetables for adapting to the needs of the disabled. These plans should not cause you undue hardship, and federal help is available in some cases.

### SITUATION

Recently I tested positive for the AIDS virus. Although my condition doesn't affect my job performance, I'm worried that if my employer finds out I could be in big trouble. What's the Commission's policy on AIDS?

### COMMENT

Employers cannot fire people or refuse them a job because they test positive for HIV (the AIDS virus). When it does happen, it is usually because the employer claims to be afraid that other employees or customers will be infected. There

is no medical reason to believe AIDS is transmitted by casual contact, and such fears are not reasonable grounds for denying you a job. If that happens to you, you can file a complaint with the Commission.

Do you think you've been discriminated against because of a physical disability?

The Canadian Human Rights Commission may be able to help. Call collect or write the office nearest you.

Finally, if you would like further information about the Commission write or call

## The Canadian Human Rights Commission

320 Queen Street  
Place de Ville, Tower A  
Ottawa, Ontario  
K1A 1E1  
(613) 995-1151  
*Visual Ear*  
(613) 996-5211

Region	Phone number
Atlantic	(902) 426-8380
<i>Visual Ear</i>	(902) 426-9345 1-(800) 565-1752
Quebec	(514) 283-5218
<i>Visual Ear</i>	(514) 283-1869
National Capital	(613) 996-0026
<i>Visual Ear</i>	(613) 998-5927
Ontario	(416) 973-5527
<i>Visual Ear</i>	(416) 973-8912
Prairie	(204) 983-2189
<i>Visual Ear</i>	(204) 983-2882
Alberta / Northwest Territories	(403) 495-4040
<i>Visual Ear</i>	(403) 495-4108
Western	(604) 666-2251
<i>Visual Ear</i>	(604) 666-3071

©Ministry of Supply and Services Canada 1990

Cat. No. HR21-34/6-1990

ISBN 0-662-57758-2

This publication is available, upon request, as a sound recording, in large print, and in braille.



Pour obtenir de plus amples renseignements sur le travail de la Commission, veuillez vous adresser à :

## La Commission canadienne des droits de la personne

320, rue Queen

Place de Ville, Tour A

Ottawa (Ontario)

K1A 1E1

(613) 995-1151

*Numéro Visnor*

(613) 996-5211

## Régions Numéros de téléphone

Atlantique

*Numéro Visnor*

(902) 426-8380

(902) 426-9345

1-(800) 565-1752

Québec

*Numéro Visnor*

(514) 283-5218

(514) 283-1869

Capitale nationale

*Numéro Visnor*

(613) 996-0026

(613) 998-5927

Ontario

*Numéro Visnor*

(416) 973-5527

(416) 973-8912

Prairies

*Numéro Visnor*

(204) 983-2189

(204) 983-2882

Alberta et T. N.-O.

*Numéro Visnor*

(403) 495-4040

(403) 495-4108

Ouest

*Numéro Visnor*

(604) 666-2251

(604) 666-3071

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1990

N° de cat. HR21-34/6-1990

ISBN-0-662-57758-2

La présente publication est également disponible sur cassette, en gros caractère et en braille.

peur que d'autres employés ou clients ne soient infectés. Il n'y a aucune raison médicale de croire que le SIDA puisse être transmis par simple contact, et de telles craintes ne constituent pas des motifs raisonnables pour vous refuser un emploi. Si cela vous arrive, vous pouvez déposer une plainte auprès de la Commission.

Pensez-vous avoir été victime de discrimination à cause d'une déficience physique ?

La Commission canadienne des droits de la personne est peut-être en mesure de vous aider. Appelez à frais virés ou écrivez au bureau le plus proche de chez vous.

rampes spéciales à l'intention des personnes en fauteuil roulant ou des téléphones à clavier à l'intention des malentendants. Si je fais ce genre de choses et que mes concurrents ne le font pas, je me place dans une situation désavantageuse, n'est-ce pas ?

## OBSERVATIONS

Faux. En fait, vous tenez compte peut-être de personnes ayant des compétences qui pourraient vous rendre concurrentiel. Bon nombre de ces changements sont relativement peu coûteux. D'ailleurs, personne ne s'attend à ce que toutes les adaptations nécessaires soient faites du jour au lendemain. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* permet aux compagnies d'établir des calendriers d'adaptation aux besoins des personnes ayant une déficience. Ces plans ne doivent pas vous causer de contraintes excessives, et vous pouvez compter sur l'aide du gouvernement fédéral dans certains cas.

## SITUATION

Récemment, j'ai eu une réaction positive à un test de dépistage du virus du SIDA. Bien que mon état ne modifie en rien mon rendement au travail, je crains que si mon employeur le découvre, je me retrouverai vraiment dans le pétrin. Quelle est la ligne de conduite de la Commission en ce qui concerne le SIDA ?

## OBSERVATIONS

Les employeurs ne peuvent congédier des gens ou refuser de les embaucher parce qu'ils réagissent positivement à un test de dépistage du VIH (le virus du SIDA). Lorsqu'un employeur le fait, c'est habituellement parce qu'il prétend avoir

J'estime être un bon employeur, mais je dirige une entreprise très concurrentielle et je n'ai ni le temps ni les ressources nécessaires pour tenir compte de la situation des personnes handicapées. Il en coûte très cher pour installer des

### SITUATION

Si vous pouvez accomplir le travail, la compagnie ne peut faire preuve de discrimination contre vous à cause de votre déficience. Les employeurs sont censés tenir compte des déficiences de quelqu'un à moins qu'ils aient de bonnes raisons de ne pas le faire. Traiter les gens également ne signifie pas traiter tout le monde de la même façon. Cela veut dire donner à tout le monde une chance égale.

### OBSERVATIONS

J'ai à la fois une déficience auditive et des troubles de la parole. J'ai passé un test écrit dans le cadre d'un processus de sélection pour un emploi et je me suis classé parmi les premiers. J'ai même reçu une offre d'emploi et je devais commencer par suivre le programme de formation de la compagnie. Mais quand on a découvert ma déficience, l'offre a été retirée. Ma déficience ne constitue pas un problème pour le travail, mais un interprète. N'ai-je pas droit à ce qu'on me donne une chance ?

### SITUATION

La Loi vous protège, que vous soyez employé ou client. La banque n'a pas le droit de vous refuser un prêt simplement parce que vous êtes malvoyant. Si elle le faisait, elle se rendrait coupable de discrimination.

### OBSERVATIONS

En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, il est interdit de harceler une personne qui a une déficience physique ou de faire preuve de discrimination à son égard.

La Loi couvre certaines des plus grandes entreprises du pays : les banques, les compagnies aériennes, les réseaux de radio et de télévision, les compagnies de téléphone, les compagnies de transport interprovincial par autobus, la Société canadienne des postes, de même que tout le gouvernement fédéral et ses organismes. En fait, toute organisation de ce genre qui emploie des personnes ou fournit des biens, des services, des installations ou des moyens d'hébergement doit traiter tous ses employés et ses clients d'une manière impartiale.

Les exemples qui suivent illustrent quelques-uns des effets concrets de l'interdiction fédérale visant la discrimination fondée sur la déficience physique :

## SITUATION

J'ai entendu dire qu'en ce qui concerne la déficience, la *Loi canadienne sur les droits*

*de la personne* ne couvre que les problèmes

d'emploi. Quant à moi, je suis malvoyant. La

banque peut-elle me refuser une hypothèque

parce que, à son avis, je pourrais un jour perdre mon emploi du fait de mes problèmes de vision ?



Commission canadienne des droits de la personne  
Canadian Human Rights Commission

☐ Déficience  
physique

---

***VOS DROITS***

---

CAI  
J710  
-1990  
G76

---

# ***GUIDE***

---

# ***TO YOUR***

---

# ***RIGHTS***

---

☐ Race,  
colour,  
national  
or ethnic  
origin



Canadian Human Rights Commission  
Commission canadienne des droits de la personne



## RACE, COLOUR, NATIONAL OR ETHNIC ORIGIN

No matter what our race or colour ... no matter what our national or ethnic origin ... we all deserve the same chance to make the most of our lives. That's why the *Canadian Human Rights Act* makes it illegal to harass people or discriminate against them for any of these reasons.

The Act covers some of the country's biggest companies — banks, airlines, radio and television networks, phone companies, interprovincial bus lines, the post office and all of the federal government and its agencies. Any such organization that employs people or offers goods, services, facilities or accommodation, must treat all employees and customers impartially.

To show you how the federal law works, here are some examples that involve discrimination based on race, colour and national or ethnic origin.

### SITUATION

The other day, I went to a bank to change a \$100 bill into smaller bills. They gave me a real runaround. When I protested, the teller was rude. I'm a native Canadian. I'll bet if I was white I wouldn't have had so much trouble.



### *COMMENT*

When a member of a racial minority is treated in the way you describe, there may be no open expression of prejudice. But that isn't to say there was no discrimination. You may want to contact the Canadian Human Rights Commission about the incident.



### *SITUATION*

I applied for a job as a counter clerk. They told me I couldn't have the job because of my accent. I do have an accent. But no one seems to have trouble understanding me. Isn't that discrimination?



### *COMMENT*

Yes, it is. You should consider filing a complaint. An employer has the right to determine reasonable job requirements but, on the face of it, there seems to be no reason to refuse this type of job to someone who speaks with an accent.



### *SITUATION*

I'm originally from an East Asian country. I work for a national communications company. Some of the people working here like to make jokes about members of visible minorities. When I tell them I don't find it very funny, they tell me I'm being too sensitive. "Don't take it personally," they say. I told my supervisor, but

all she said was, “Ignore it — you can’t change something that’s been going on for years.” I don’t agree, and I want some action. How do I get it?

#### *COMMENT*

What you’re describing sounds like a form of racial harassment. Employers must see to it that such discrimination doesn’t occur. If nothing is done after you’ve drawn attention to the problem, your next step is to file a complaint with the Canadian Human Rights Commission. The Commission will look into it.

#### *SITUATION*

I went for a job interview a while back. Shortly after, I got a letter telling me that I didn’t get the job. There was no explanation. My qualifications are pretty good. I don’t have any proof, but I’m wondering if it’s because my national origin came up during the discussion I had with the person who would have been my boss.

#### *COMMENT*

If the letter gave you no reason why you weren’t chosen for the job, contact the employer for more details. Then, if you still feel you were discriminated against, you can file a complaint with the Commission. It will investigate whether there is enough evidence of discrimination on the grounds of national or ethnic origin. Even if the

Commission decides your complaint can't be supported, you're still entitled to a proper explanation from the employer about why you didn't get the job. And by the way, in most situations, there is usually no valid reason to ask you questions about your place of birth or ethnic origin when you apply for a job.

Do you think you've been treated unfairly because of your race, colour, national or ethnic origin?

The Canadian Human Rights Commission may be able to help. Call collect or write the office nearest you.

Finally, if you would like further information about the Commission write or call

## The Canadian Human Rights Commission

320 Queen Street  
Place de Ville, Tower A  
Ottawa, Ontario  
K1A 1E1  
(613) 995-1151  
*Visual Ear*  
(613) 996-5211

Region	Phone number
Atlantic	(902) 426-8380
<i>Visual Ear</i>	(902) 426-9345 1-(800) 565-1752
Quebec	(514) 283-5218
<i>Visual Ear</i>	(514) 283-1869
National Capital	(613) 996-0026
<i>Visual Ear</i>	(613) 998-5927
Ontario	(416) 973-5527
<i>Visual Ear</i>	(416) 973-8912
Prairie	(204) 983-2189
<i>Visual Ear</i>	(204) 983-2882
Alberta / Northwest Territories	(403) 495-4040
<i>Visual Ear</i>	(403) 495-4108
Western	(604) 666-2251
<i>Visual Ear</i>	(604) 666-3071

©Ministry of Supply and Services Canada 1990  
Cat. No. HR21-34/4-1990  
ISBN 0-662-57756-6

This publication is available, upon request, as a sound recording, in large print, and in braille.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le travail de la Commission, veuillez vous adresser à :

## La Commission canadienne des droits de la personne

320, rue Queen  
Place de Ville, Tour A  
Ottawa (Ontario)  
K1A 1E1

(613) 995-1151  
*Numéro Visuor*  
(613) 996-5211

## Régions Numéros de téléphone

Atlantique (902) 426-8380  
*Numéro Visuor* (902) 426-9345  
1-(800) 565-1752

Québec (514) 283-5218  
*Numéro Visuor* (514) 283-1869

Capitale nationale (613) 996-0026  
*Numéro Visuor* (613) 998-5927

Ontario (416) 973-5527  
*Numéro Visuor* (416) 973-8912

Prairies (204) 983-2189  
*Numéro Visuor* (204) 983-2882

Alberta et T. N.-O. (403) 495-4040  
*Numéro Visuor* (403) 495-4108

Ouest (604) 666-2251  
*Numéro Visuor* (604) 666-3071

©Ministre des Approvisionnement et Services Canada 1990  
N° de cat. HR21-34/4-1990  
ISBN-0-662-57756-6

La présente publication est également disponible sur cassette, en gros caractère et en braille.

conclure qu'il y a eu discrimination fondée sur l'origine nationale ou que votre plainte n'est pas justifiée. Vous avez quand même droit à ce que l'employeur vous explique convenablement pourquoi vous n'avez pas obtenu le poste. En passant, dans la plupart des cas, il n'existe habituellement aucune raison valable de vous poser des questions sur votre lieu de naissance ou votre origine ethnique lorsque vous faites une demande d'emploi.

Croyez-vous avoir fait l'objet d'un traitement injuste à cause de votre race, de votre couleur ou de votre origine nationale ou ethnique ? La Commission canadienne des droits de la personne est peut-être en mesure de vous aider. Appelez à frais virés ou écrivez au bureau le plus proche de chez vous.



soyez personnellement visé », me disent-elles. J'en ai parlé à mon surveillant, mais il s'est contenté de déclarer : « N'y prêtez pas attention — on ne peut rien faire devant des choses qui durent depuis des années. » Je ne suis pas d'accord, et je voudrais qu'il se passe quelque chose. Comment pourrais-je procéder ?

## *OBSERVATIONS*

Ce que vous décrivez ressemble à une forme de harcèlement racial. Les employeurs doivent voir à empêcher qu'une telle discrimination existe. Si rien n'est fait après que vous ayez attiré officiellement l'attention sur le problème, il ne vous reste qu'à déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. La Commission l'examinera.

## *SITUATION*

Je me suis présentée à une entrevue pour un emploi il y a quelque temps. Peu après, j'ai reçu une lettre me disant que je n'avais pas obtenu le poste. On ne me donnait aucune explication. Ma qualification professionnelle est assez bonne. Je ne peux pas le prouver, mais je me demande si ce n'est pas parce que mon origine nationale est venue sur le tapis durant la discussion que j'ai eue avec la personne qui aurait été mon patron.

## *OBSERVATIONS*

Si la lettre ne précisait pas pourquoi on vous avait refusé le poste, communiquez avec l'employeur pour lui demander plus de détails. Ensuite, si vous croyez toujours avoir été victime de discrimination, vous pourriez déposer une plainte auprès de la Commission. Celle-ci vérifiera s'il y a lieu de

Je suis un Canadien d'origine autochtone. Je vous parie que si j'étais blanc, je n'aurais pas eu autant de difficultés.

#### *OBSERVATIONS*

Lorsqu'un membre d'une minorité raciale est traité comme vous le dites, il ne s'agit peut-être pas de l'expression manifeste d'un parti pris. Mais cela ne signifie pas qu'il n'y a pas eu discrimination. Peut-être voudrez-vous communiquer avec la Commission canadienne des droits de la personne pour lui faire part de l'incident.

#### *SITUATION*

J'ai fait une demande d'emploi comme employé au comptoir. On m'a dit que je ne pouvais obtenir l'emploi en raison de mon accent. J'ai effectivement un léger accent. Mais personne ne semble avoir de la difficulté à me comprendre. Est-ce qu'il ne s'agit pas là de discrimination ?

#### *OBSERVATIONS*

Oui, en effet. Vous devriez envisager la possibilité de déposer une plainte. Un employeur a le droit d'imposer des exigences professionnelles raisonnables, mais il semble, à première vue, n'y avoir aucune raison de refuser ce genre d'emploi à quelqu'un qui parle avec un léger accent.

#### *SITUATION*

Je viens d'un pays de l'Asie orientale. Je travaillais pour une société nationale de communications. Certaines des personnes employées ici aiment faire des blagues sur les membres des minorités visibles. Quand je leur dis que cela ne m'amuse pas tellement, elles me répondent que je suis trop susceptible. « Ne croyez pas que vous

## RACE, COULEUR, ORIGINE NATIONALE OU ETHNIQUE

Quelle que soit notre race ou notre couleur...  
ethnique, nous avons tous droit aux mêmes  
chances d'épanouissement. C'est pourquoi la  
*Loi canadienne sur les droits de la personne* fait  
qu'il est illégal de harceler les gens ou de faire  
preuve de discrimination à leur égard pour l'un  
ou l'autre de ces motifs.

La Loi couvre certaines des plus grandes entre-  
prises du pays : les banques, les compagnies  
aériennes, les réseaux de radio et de télévision,  
les compagnies de téléphone, les compagnies de  
transport interprovincial par autobus, la Société  
canadienne des postes, de même que tout le  
gouvernement fédéral et ses organismes. En fait,  
toute organisation de ce genre qui emploie des  
personnes ou fournit des biens, des services, des  
installations ou des moyens d'hébergement doit  
traiter tous ses employés et ses clients d'une  
manière impartiale.

Pour vous montrer comment la loi fédérale fonc-  
tionne, voici quelques exemples de discrimination  
fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale  
ou ethnique :

### SITUATION

L'autre jour, je suis allé à une banque pour  
faire changer un billet de 100 \$ en petites cou-  
pures. On m'a fait toutes sortes de difficultés.  
Quand j'ai protesté, la caissière a été impolie.



☐ Race,  
couleur,  
origine  
nationale  
ou ethnique

---

***VOS DROITS***

---

CAI  
J710  
-1990  
G76

---

# ***GUIDE TO YOUR RIGHTS***

---

☐ Sex



Canadian Human Rights Commission  
Commission canadienne des droits de la personne

It is against the law to discriminate against people because of their sex.

The *Canadian Human Rights Act* protects all Canadians against sex discrimination. The Act also singles out certain types of sex discrimination for special attention:

- Men and women doing work of equal value for the same employer must get equal pay.
- Discrimination based on pregnancy or child-birth is a form of sex discrimination.
- Sexual harassment is specifically prohibited.

The Act covers some of the country's biggest companies — banks, airlines, radio and television networks, phone companies, interprovincial bus lines, the post office and all of the federal government and its agencies. Any such organization that employs people or offers goods, services, facilities or accommodation must treat all employees and customers impartially.

Here are some examples of how the federal ban on sex discrimination might apply in practice.

### *SITUATION*

I'm a man and a trained secretary. When I was referred for a job interview, they refused to consider me because they said they wanted a woman in the position. I know sex discrimination is usually directed against women, but this time I'm the one who didn't get the job because I'm a man. Isn't that discrimination?



### COMMENT

It certainly sounds like it. Unless the employer can give you a valid reason for needing a woman in that job, you probably have grounds for a complaint. And by the way, an employer's preference (or that of customers or clients) is not a valid reason for hiring one sex rather than the other.



### SITUATION

As a woman, I would like to know how the federal employment equity initiative can help me find a job.



### COMMENT

Most federally regulated industries now have employment equity coordinators. They are responsible for helping their company comply with the *Employment Equity Act*. Identify the industries or businesses you are interested in. Then contact the appropriate employment equity coordinator. While the coordinator can't guarantee you a job, this should ensure you get fair consideration. If you have trouble locating the coordinator, give us a call.



### SITUATION

I got the job of my dreams: I drive a big truck and I'm good at it. But I'm the only woman driver and the men give me a hard time. They say things like "Why aren't you home with your kids?" and "You're too sweet to be in a rough place like this." And they give me wrong directions so I'll make mistakes. I know it's unfair, but is it discrimination?



### *COMMENT*

Yes. It's a form of sexual harassment. Your co-workers may not be making a pass — which is what happens in many cases of sexual harassment. But they are trying to undermine you by making you feel out of place because you're a woman. This is not uncommon when a woman takes on a non-traditional job. Insist that your boss put a stop to this behaviour. If nothing happens, you may want to file a complaint.

### *SITUATION*

At a job interview I was asked what I'd do if I had to work overtime the night my kids were in a school play. Would I stay at work or rush home? I think the only reason they asked me that is because I'm a woman. They seem to assume that a man would work overtime but a woman wouldn't. I wonder if men get asked the same kind of question?

### *COMMENT*

If rush jobs are important, all the employer needs to know is whether or not you are willing to work overtime. That is the only question you should be asked. The reasons why you might be willing or unwilling to work overtime are your business.

### *SITUATION*

I worked for a company for five months. The company has a very good health insurance plan, for which I am eligible. However, when I became pregnant and had to take time off, I was told I wasn't eligible for benefits. This seems like discrimination to me.



### *COMMENT*

You're right, and the Supreme Court of Canada agrees with you. Pregnancy is not an illness or a disability, but the Supreme Court says it is a health-related reason for being unable to go to work. Women should not be excluded from health insurance coverage because of pregnancy.

Do you think you've been treated unfairly because of your sex?

The Canadian Human Rights Commission may be able to help. Call collect or write the office nearest you.

Finally, if you would like further information about the Commission write or call

## The Canadian Human Rights Commission

320 Queen Street  
Place de Ville, Tower A  
Ottawa, Ontario  
K1A 1E1  
(613) 995-1151  
*Visual Ear*  
(613) 996-5211

Region	Phone number
Atlantic	(902) 426-8380
<i>Visual Ear</i>	(902) 426-9345 1-(800) 565-1752
Quebec	(514) 283-5218
<i>Visual Ear</i>	(514) 283-1869
National Capital	(613) 996-0026
<i>Visual Ear</i>	(613) 998-5927
Ontario	(416) 973-5527
<i>Visual Ear</i>	(416) 973-8912
Prairie	(204) 983-2189
<i>Visual Ear</i>	(204) 983-2882
Alberta / Northwest Territories	(403) 495-4040
<i>Visual Ear</i>	(403) 495-4108
Western	(604) 666-2251
<i>Visual Ear</i>	(604) 666-3071

©Ministry of Supply and Services Canada 1990

Cat. No. HR21-34/1-1990

ISBN 0-662-57753-1

This publication is available, upon request, as a sound recording, in large print, and in braille.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le travail de la Commission, veuillez vous adresser à :

## La Commission canadienne des droits de la personne

320, rue Queen  
Place de Ville, Tour A  
Ottawa (Ontario)  
K1A 1E1  
(613) 995-1151  
*Numéro Visuor*  
(613) 996-5211

## Régions Numéros de téléphone

Atlantique  
*Numéro Visuor*  
(902) 426-8380  
(902) 426-9345  
1-(800) 565-1752

Québec  
*Numéro Visuor*  
(514) 283-5218  
(514) 283-1869

Capitale nationale  
*Numéro Visuor*  
(613) 996-0026  
(613) 998-5927

Ontario  
*Numéro Visuor*  
(416) 973-5527  
(416) 973-8912

Prairies  
*Numéro Visuor*  
(204) 983-2189  
(204) 983-2882

Alberta et T. N.-O.  
*Numéro Visuor*  
(403) 495-4040  
(403) 495-4108

Ouest  
*Numéro Visuor*  
(604) 666-2251  
(604) 666-3071

©Ministre des Approvisionnement et Services Canada 1990

N° de cat. HR21-34/1-1990

ISBN-0-662-57753-1

La présente publication est également disponible sur cassette,  
en gros caractère et en braille.

## OBSERVATIONS

Si les travaux urgents sont importants, tout ce que l'employeur a besoin de savoir, c'est si vous êtes disposée ou non à faire des heures supplémentaires. C'est la seule question qu'on devrait vous poser. Quant aux raisons pour lesquelles vous pourriez être disposée ou non à faire des heures supplémentaires, elles ne regardent que vous.

## SITUATION

Je travaille pour une compagnie depuis cinq mois. La compagnie offre un très bon régime d'assurance-maladie, auquel je suis admissible. Toutefois, lorsque je suis devenue enceinte et que j'ai dû prendre congé, on m'a dit que je n'avais pas droit aux prestations. Cela me paraît être de la discrimination.

## OBSERVATIONS

Vous avez raison, et la Cour suprême du Canada est d'accord avec vous. La grossesse n'est pas une maladie ni une déficience, mais d'après la Cour suprême, il s'agit d'une raison de santé qui fait qu'on peut ne pas être capable de travailler. Les femmes ne devraient pas être exclues d'un régime d'assurance-maladie à cause de leur grossesse.

Croyez-vous avoir fait l'objet d'un traitement injuste à cause de votre sexe ?

La Commission canadienne des droits de la personne est peut-être en mesure de vous aider. Appelez à frais virés ou écrivez au bureau le plus proche de chez vous.

## SITUATION

J'ai obtenu l'emploi de mes rêves : je conduis un gros camion et je le fais bien. Mais je suis la seule camionneuse et les hommes me font la vie dure. Ils me disent, par exemple : « Pourquoi ne restes-tu pas à la maison à t'occuper de tes enfants ? » et « Tu es trop gentille pour travailler dans un milieu dur comme celui-là ». De plus, ils me donnent de mauvaises indications de façon à ce que je fasse des erreurs. Je sais que c'est injuste, mais s'agit-il là de discrimination ?

## OBSERVATIONS

En effet, il s'agit d'une forme de harcèlement sexuel. Vos collègues de travail ne vous font peut-être pas d'avances — comme dans bien des cas de harcèlement sexuel. Mais ils essaient de vous ébranler en vous faisant croire que vous n'êtes pas à votre place parce que vous êtes une femme. Cela n'est pas rare lorsqu'une femme entre dans un métier non traditionnel. Insistez pour que votre patron mette un terme à ce comportement. S'il ne se passe rien, vous voudrez peut-être déposer une plainte officielle.

## SITUATION

Lors d'une entrevue pour un emploi, on m'a demandé ce que je ferais si j'avais à faire des heures supplémentaires le soir où mes enfants joueraient dans une pièce à l'école. Resterai-je au travail ou m'empresserai-je de retourner à la maison ? Je crois qu'on m'a posé cette question seulement parce que je suis une femme. On semble supposer qu'un homme ferait des heures supplémentaires, mais non une femme. Je me demande si les hommes se font poser le même genre de questions ?

## SITUATION

Je suis un homme qui a reçu une formation de secrétaire. Quand j'ai été dirigé vers une entrevue pour un emploi, on a refusé d'étudier ma candidature parce qu'on voulait, semble-t-il, que le poste soit occupé par une femme. Je sais que la discrimination fondée sur le sexe vise habituellement les femmes, mais cette fois-ci, c'est moi qui n'ai pas obtenu l'emploi parce que je suis un homme. N'est-ce pas là de la discrimination ?

## OBSERVATIONS

Ça en a tout l'air. À moins que l'employeur ne puisse vous donner une raison valable pour vouloir confier le poste à une femme, vous avez probablement raison de vous plaindre. En passant, la préférence de l'employeur (ou celle des clients) n'est pas une raison valable pour embaucher une personne d'un sexe plutôt que de l'autre.

## SITUATION

En tant que femme, j'aimerais savoir comment le programme fédéral d'équité en matière d'emploi pourrait m'aider à trouver un emploi.

## OBSERVATIONS

La plupart des entreprises réglementées par le gouvernement fédéral ont maintenant un coordinateur de l'équité en matière d'emploi. Cette personne est chargée d'aider sa compagnie à se conformer à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Trouvez les industries ou les entreprises qui vous intéressent, puis communiquez avec leur coordinateur de l'équité en matière d'emploi. Bien qu'il ne puisse vous garantir un emploi, cette démarche devrait faire en sorte que vous soyez traitée équitablement. Si vous avez de la difficulté à trouver le coordinateur, donnez-nous un coup

de fil.



Établir des distinctions entre les gens à cause de leur sexe, c'est interdit par la Loi.

*La Loi canadienne sur les droits de la personne* protège en effet tous les Canadiens contre la discrimination fondée sur le sexe. Elle précise en outre que l'on doit accorder une attention particulière à certains types de discrimination fondée sur le sexe :

- les hommes et les femmes qui font un travail d'égal valeur pour le même employeur doivent toucher le même salaire;
- la discrimination fondée sur la grossesse ou l'accouchement est une forme de discrimination fondée sur le sexe;
- le harcèlement sexuel est explicitement interdit.

La Loi couvre certaines des plus grandes entreprises du pays : les banques, les compagnies aériennes, les réseaux de radio et de télévision, les compagnies de téléphone, les compagnies de transport interprovincial par autobus, la Société canadienne des postes, de même que tout le gouvernement fédéral et ses organismes. En fait, toute organisation de ce genre qui emploie des personnes ou fournit des biens, des services, des installations ou des moyens d'hébergement doit traiter tous ses employés et ses clients d'une manière impartiale.

Voici quelques exemples montrant comment pourrait s'appliquer concrètement l'interdiction fédérale visant la discrimination fondée sur le sexe :



Commission canadienne des droits de la personne  
Canadian Human Rights Commission

☐ Sexe

---

***VOS DROITS***

---





Finally, if you would like further information about the Commission write or call

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le travail de la Commission, veuillez vous adresser à :

**The Canadian Human Rights Commission**

**La Commission canadienne des droits de la personne**

320 Queen Street  
Place de Ville, Tower A  
Ottawa, Ontario  
K1A 1E1  
(613) 995-1151  
*Visual Ear*  
(613) 996-5211

320, rue Queen  
Place de Ville, Tour A  
Ottawa (Ontario)  
K1A 1E1  
(613) 995-1151  
*Numéro Visuo*  
(613) 996-5211

Region	Phone number	Numéros de téléphone	Régions
Atlantic <i>Visual Ear</i>	(902) 426-8380 (902) 426-9345 1-(800) 565-1752		Atlantique <i>Numéro Visuo</i>
Quebec <i>Visual Ear</i>	(514) 283-5218 (514) 283-1869		Québec <i>Numéro Visuo</i>
National Capital <i>Visual Ear</i>	(613) 996-0026 (613) 998-5927		Capitale nationale <i>Numéro Visuo</i>
Ontario <i>Visual Ear</i>	(416) 973-5527 (416) 973-8912		Ontario <i>Numéro Visuo</i>
Prairie <i>Visual Ear</i>	(204) 983-2189 (204) 983-2882		Prairies <i>Numéro Visuo</i>
Alberta / Northwest Territories <i>Visual Ear</i>	(403) 495-4040 (403) 495-4108		Alberta et T. N.-O. <i>Numéro Visuo</i>
Western <i>Visual Ear</i>	(604) 666-2251 (604) 666-3071		Ouest <i>Numéro Visuo</i>

©Ministry of Supply and Services Canada 1990  
Cat. No. HR21-34/1990  
ISBN 0-662-57730-2  
This publication is available, upon request, as a sound recording, in large print, and in braille.

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1990  
N° de cat. HR21-34/1990  
ISBN-0-662-57730-2  
La présente publication est également disponible sur cassette, en gros caractère et en braille.